

Texte pseudonymisé

Avertissement: Ce document pseudonymisé a une valeur purement informative. Le document original seul fait foi.

Répertoire n° 393 /24
L-TRAV-395/21

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG
TRIBUNAL DU TRAVAIL

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
JEUDI 1^{er} FEVRIER 2024**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Simone PELLEES, juge de paix
Philippe HECK
Monia HALLER
Nathalie SALZIG

Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffière assumée

**A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT
DANS LA CAUSE**

ENTRE:

PERSONNE1.),

demeurant à L-ADRESSE1.), ayant élu domicile en l'étude de Maître Romain ADAM, avocat à la Cour, demeurant à L-ADRESSE2.),

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par Maître Stéphanie ANEN, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Romain ADAM, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

E T:

la société anonyme SOCIETE1.),

établie et ayant son siège social à L-ADRESSE3.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le

numéro NUMERO1.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

PARTIE DÉFENDERESSE,

comparant par Maître Jean-Luc SCHAUS, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

en présence de

l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG,

représenté par Monsieur le Ministre d'Etat, dont les bureaux sont établis à ADRESSE4.),

partie mise en intervention, comparant par Maître Martin GRUNDMANN, avocat, en remplacement de Maître Franca ALLEGRA, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

FAITS :

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 2 juin 2021.

Sur convocations émanant du greffe les parties furent convoquées à l'audience publique du jeudi, 8 juillet 2021, à 9.00 heures, salle JP.0.02.

Après deux remises contradictoires, l'affaire fut fixée à l'audience publique du jeudi, 10 novembre 2022, à 9.00 heures, salle JP.0.02.

Par une deuxième requête- annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 19 octobre 2022, PERSONNE1.) a fait convoquer devant le tribunal du travail l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi.

Sur convocations émanant du greffe les parties furent convoquées ensemble avec l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG à l'audience publique du jeudi, 10 novembre 2022, à 9.00 heures, salle JP.0.02.

Après quatre remises contradictoires, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du jeudi, 4 janvier 2024, à 9.00 heures, salle JP.0.02.

Maître Stéphanie ANEN se présenta pour la partie demanderesse et Maître Jean-Luc SCHAUS, se présenta pour la partie défenderesse tandis que Maître Martin GRUNDMANN représenta l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi.

Les mandataires des parties furent entendus en leurs moyens et conclusions.

Sur quoi le tribunal prit l'affaire en délibéré et rendit à l'audience publique de ce jour, audience à laquelle le prononcé avait été fixé, le

JUGEMENT QUI SUIT:

PROCEDURE

Par une requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 2 juin 2021, PERSONNE1.) a fait convoquer la société anonyme SOCIETE1.) devant le tribunal du travail pour s'y entendre déclarer abusif le licenciement du 17 février 2021 et pour s'y entendre condamner à lui payer le montant total de 290.000 euros avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

PERSONNE1.) demande encore la condamnation de la société anonyme SOCIETE1.) à lui payer une indemnité de procédure de 2.500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Par une deuxième requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 19 octobre 2022, PERSONNE1.) a fait convoquer devant le tribunal du travail l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, aux fins de s'y voir déclarer commun le jugement à intervenir.

Les demandes, régulières en la forme, sont recevables à cet égard.

A l'audience du 4 janvier 2024, la société anonyme SOCIETE1.) a demandé reconventionnellement à voir condamner PERSONNE1.) à lui payer le montant de 4.000 euros à titre d'indemnité de procédure.

A la même audience, l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, déclara régulièrement

intervenir au litige et exercer un recours en vertu de l'article L.521-4 du Code de travail aux fins d'obtenir le remboursement des indemnités de chômage avancés par lui à PERSONNE1.).

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, a demandé la condamnation de l'employeur à lui rembourser les indemnités de chômage perçues par PERSONNE2.) qui s'élèvent à 30.072,32 avec les intérêts légaux tels que de droit.

FAITS

PERSONNE1.) a été engagée par la société SOCIETE1.) aux termes d'un contrat de travail à durée indéterminée avec effet au 1^{er} juin 2016 en la qualité de COO. Elle a en outre été membre du conseil d'administration de la société SOCIETE1.). En 2018, elle a été promue CEO.

En date du 17 février 2021, elle a été licenciée avec un délai de préavis de deux mois commençant le 1^{er} mars 2021 et expirant le 30 avril 2021, avec dispense de prestation de travail pendant le délai de préavis.

Suite à la demande de motifs du 21 février 2021 de la salariée, l'employeur lui a fait parvenir les motifs du licenciement par lettre recommandée datée du 8 mars 2021.

Cette lettre de motivation est reproduite dans la requête introductive d'instance à laquelle le tribunal du travail renvoie et qui est annexée au présent jugement.

Par un courrier recommandé du 16 mars 2021, PERSONNE1.), par l'intermédiaire de l'organisation syndicale ORGANISATION1.), a contesté les motifs de son licenciement.

PRETENTIONS ET MOYENS DES PARTIES

A titre principal, PERSONNE1.) considère que le licenciement intervenu en date 17 février 2021 serait abusif pour être intervenu en période de protection alors qu'à cette date, elle aurait encore bénéficié d'un délai de 40 jours suite à la décision de refus de prise en charge de la CNS et dont elle aurait été informée le 16 février 2021.

Le 17 février 2021, elle se serait présentée sur le lieu de travail pour en informer immédiatement l'employeur.

De plus, elle aurait formé opposition contre cette décision par un courrier recommandé du 26 février 2021, réceptionné par la CNS en date du 1^{er} mars 2021.

En vertu de l'article L.121-6 (3) du Code du travail, elle aurait bénéficié d'une période de protection et le licenciement serait abusif de ce chef.

En ordre subsidiaire, elle soulève l'imprécision des motifs du congédiement.

Par ailleurs, elle conteste formellement les motifs invoqués dans la lettre de motivation qui ne seraient ni réels et sérieux et ne justifieraient pas son licenciement.

Elle est encore d'avis que l'employeur aurait fait une confusion manifeste entre les mandats sociaux relevant du droit des sociétés et non rémunérés et la fonction de CEO relevant du droit du travail.

Elle conteste en outre la réalité de la suppression de son poste de travail et fait valoir qu'elle aurait été remplacée par PERSONNE3.) dans la fonction de CEO de la société SOCIETE1.) qui aurait également embauché des nouveaux salariés.

L'employeur aurait agi avec une légèreté blâmable et la prétendue restructuration invoquée n'aurait constitué qu'un prétexte pour se débarrasser d'elle.

Elle estime dès lors que son licenciement intervenu en date du 17 février 2021 serait à qualifier d'abusif et, aux termes d'un décompte actualisé, elle sollicite la condamnation de son ancien employeur à lui payer les montants suivants :

- | | |
|----------------------|--------------|
| • préjudice matériel | 148.686,38 € |
| • préjudice moral | 50.000,00 € |

PERSONNE1.) soutient encore avoir été victime d'actes de harcèlement moral sur son lieu de travail et elle demande la condamnation de son ancien employeur à lui payer la somme de 60.000 euros à titre d'indemnisation de son préjudice moral subi de ce chef.

La société SOCIETE1.), tout d'abord en ce qui concerne le moyen relatif à la protection découlant de l'article L.121-6 (3) du Code du travail, fait plaider que PERSONNE1.) serait revenue travailler le 17 février 2021 en étant en bonne forme, de sorte que techniquement, elle n'aurait plus été malade et il y aurait lieu de considérer qu'elle a renoncé à la protection légale.

L'employeur soutient que la lettre de motivation remplirait le critère de précision requis, dans la mesure où elle permettrait à la requérante de connaître les mesures de restructuration entreprises et d'y prendre position.

Elle considère ensuite que le licenciement avec préavis intervenu serait justifié pour reposer sur des motifs réels et sérieux.

A cet égard, elle rappelle la jurisprudence constante retenant que l'employeur est maître de l'organisation de son entreprise et qu'il n'appartient pas au juge de contrôler son choix.

La partie employeuse conclut donc au caractère justifié et régulier du licenciement intervenu et conteste les demandes en indemnisation des préjudices matériel et moral.

Afin d'établir le bien-fondé des motifs du licenciement, l'employeur a versé en cause de nombreux document relatifs à la situation économique de la société SOCIETE1.) et offre encore de prouver le bien-fondé des motifs par une expertise comptable.

Quant à la demande formulée au titre de harcèlement moral subi, la partie défenderesse la conteste énergiquement. Elle conteste tout acte d'harcèlement moral en faisant valoir que les allégations de la requérant ne seraient nullement établies.

MOTIFS DE LA DECISION

Quant au licenciement

protection spéciale de l'article L.121-6 du Code du travail

PERSONNE1.) considère que le licenciement intervenu en date 17 février 2021 serait abusif pour être intervenu en période de protection alors qu'à ce moment, elle aurait encore bénéficié d'un délai de 40 jours suite à la décision de refus de prise en charge de la CNS et dont elle aurait été informée le 16 février 2021.

Le 17 février 2021, elle se serait présentée sur le lieu de travail pour informer immédiatement l'employeur de la décision de la CNS.

De plus, elle aurait formé opposition contre cette décision par un courrier recommandé du 26 février 2021, réceptionné par la CNS en date du 1^{er} mars 2021.

En vertu de l'article L.121-6 (3) du Code du travail, elle aurait été protégée au moment du licenciement qui serait donc à déclarer abusif.

L'employeur affirme qu'en date du 17 février 2021, jour du licenciement, elle n'aurait eu aucune connaissance de l'aptitude constatée par le médecin de la CNS et la requérante ne l'en aurait pas informé le jour-même ni remis le certificat médical constatant ladite aptitude dans le délai légal de trois 3 jours.

La preuve de la réception par l'employeur de l'information de la déclaration d'aptitude par la CNS, n'ayant pas été rapportée, de sorte que PERSONNE1.) ne saurait bénéficier de la protection contre licenciement en vertu de l'article 121-6 (3) alinéa 2 du Code du travail.

La partie défenderesse fait encore plaider qu'en date du 17 février 2021, lorsque PERSONNE1.) s'est présentée sur son lieu de travail pour reprendre son poste, la décision de refus de la CNS ne lui aurait pas encore été communiquée et que dès lors, le délai de recours n'aurait pas encore commencé à courir.

Elle renvoie à la pièce 8) de la requérante qui ferait ressortir que cette décision lui aurait été communiquée par lettre recommandée, envoyée le 17 février 2021, et qu'elle ne l'aurait donc pas encore eue le 17 février 2021.

D'autre part, PERSONNE1.) aurait présenté à l'employeur en fin janvier 2021 un certificat d'incapacité de travail couvrant la période du 1^{er} février 2021 au 28 février 2021. Or elle estime que la loi ne prévoit pas « *qu'une personne peut se présenter au travail pour travailler et toucher un salaire et en même temps être en congé de maladie et bénéficier d'une protection contre le licenciement* ».

Ainsi, en venant travailler en date du 17 février 2021, la requérante aurait renoncé à son congé de maladie.

Elle est encore d'avis que dans la mesure où l'article L. 121-6 du Code du travail prévoit que le salarié incapable de travailler pour cause de maladie doit en avvertir l'employeur, oralement si nécessaire, il devrait logiquement s'il n'est plus incapable de travailler pour cause de maladie également en avvertir l'employeur. C'est ce qu'aurait fait PERSONNE1.) le 17 février 2021.

L'article L.121-6 du Code du travail prévoit ce qui suit:

« (1) le salarié incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident est obligé le jour même de l'empêchement, d'en avvertir personnellement ou par personne interposée l'employeur ou le représentant de celui-ci.

L'avertissement visé à l'alinéa qui précède peut être effectué oralement ou par écrit.

(2) Le troisième jour de son absence au plus tard, le salarié est obligé de soumettre à l'employeur un certificat attestant de son incapacité de travail et de sa durée prévisible.

(3) L'employeur averti conformément au paragraphe (1) ou en possession du certificat médical visé au paragraphe (2) n'est pas autorisé, même pour motif grave, à notifier la résiliation ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable visé à l'article L. 124-2 pour une période de vingt-six semaines au plus à partir du jour de la survenance de l'incapacité de travail.(Loi du 13 mai 2008)«Le salarié incapable de travailler a droit au maintien intégral de son salaire et des autres avantages résultant de son contrat de travail jusqu'à la fin du mois de calendrier au cours duquel se situe le soixante-dix-septième jour d'incapacité de travail pendant une période de référence de douze mois de calendrier successifs. Un nouveau droit à la conservation du salaire n'est ouvert qu'au début du mois suivant celui pour lequel cette limite n'est plus atteinte. » (Loi du 7 août 2015) «

Le droit au maintien intégral du salaire et des autres avantages résultant du contrat de travail cesse pour le salarié en cas de décision de refus émise par la Caisse nationale de santé en vertu de l'article 47, alinéa 2 du Code de la sécurité sociale, qui s'impose à l'employeur. La période d'interdiction de notification de la résiliation du contrat de travail ou de convocation à l'entretien préalable visée à

l'alinéa qui précède cesse à l'expiration du délai de recours de quarante jours courant à partir de la notification de la décision de la Caisse nationale de santé à l'assuré. La Caisse nationale de santé informe l'employeur en cas de recours exercé par le salarié contre la décision, auquel cas la période d'interdiction de notification de la résiliation du contrat de travail ou de convocation à l'entretien préalable visée à l'alinéa qui précède est maintenue.

En l'espèce, il est constant en cause que la société SOCIETE2.) a été en possession du certificat d'incapacité de travail pour la période remis par PERSONNE1.) couvrant la période du 1^{er} au 28 février 2021.

Il appert de la pièce 7) versée en cause par la requérante qu'en date du 16 février 2021, elle a été informée par le médecin-contrôle de la sécurité sociale qu'elle a été trouvée capable de reprendre son activité professionnelle à partir du 17 février 2021.

Parmi les pièces versées au débat par la requérante se trouve le courrier recommandé de la CNS du 17 février 2021 l'informant de la décision du 16 février 2021 la déclarant apte à reprendre le travail à partir du 17 février 2021 et du refus de la prise en charge de l'incapacité de travail par la CNS pour la période du 17 au 28 février 2021.

Etant déclarée apte à reprendre le travail à compter du 17 février 2021, il n'est donc pas anormal que PERSONNE1.) se soit présentée sur son lieu de travail à cette date, malgré le certificat d'incapacité de travail existant.

Au vu des délais de recours contre la décision de la CNS, il ne saurait en aucun cas être considéré que la salariée ait renoncé à son arrêt de maladie comme le soutient l'employeur.

PERSONNE1.) a d'ailleurs formé opposition contre cette décision par lettre recommandée de l'organisation syndicale ORGANISATION1.) du 26 février 2021.

La société SOCIETE1.), étant en possession du certificat d'incapacité de travail précité, il y a lieu de retenir que ses explications relatives à un prétendu défaut d'information par PERSONNE1.) de la décision d'aptitude à reprendre son activité professionnelle à partir du 17 février 2021 ne sont pas crédibles. Par ailleurs, elle se contredit à ce sujet à la page 17 de sa note de plaidoiries.

D'autre part, l'employeur a nécessairement été informé par la requérante de la décision de la CNS puisqu'il s'est empressé pour lui notifier le jour même de son retour une lettre de licenciement avec préavis.

Comme il vient d'être développé, l'employeur était en possession du certificat médical que PERSONNE1.), en incapacité de travail depuis le 1^{er} février 2021, lui avait remis et qui attestait de son incapacité de travail jusqu'au 28 février 2021.

S'il est bien vrai que la production du certificat médical ne constitue qu'une présomption simple en faveur de l'absence qui peut être combattue par un faisceau d'indices de présomptions contraires, l'avis contraire du médecin-conseil n'a aucune prépondérance sur l'attestation du médecin traitant et ne peut, partant, constituer à lui seul la preuve de l'inexactitude des certificats médicaux remis par le salarié. La décision de la CNS est susceptible d'un recours devant les juridictions sociales, ce qu'a fait PERSONNE1.) en formant opposition le 26 février 2021 contre la décision de la CNS du 17 février 2021.

Il y a par conséquent lieu de déclarer abusif le licenciement avec effet préavis du 17 février 2021 pour être intervenu en période de protection légale.

Quant à l'indemnisation:

Préjudice matériel

Conformément à l'article L.124-12 du Code de travail, le salarié licencié de manière abusive a, en principe, droit à des dommages-intérêts tenant compte du préjudice subi par lui du fait de ce chef.

Dans la fixation des dommages-intérêts, il y a lieu de tenir compte notamment de la nature de l'emploi et de l'ancienneté de service du salarié ainsi que des intérêts légitimes tant du salarié que de ceux de l'employeur.

PERSONNE1.) réclame actuellement à titre d'indemnisation de son préjudice matériel le montant total de 148.686,38 euros correspondant aux pertes de salaire subie du 1^{er} mai 2021 au 30 septembre 2022.

Il s'agit en l'occurrence de la perte de revenus subie pendant cette période, à savoir de la différence entre ses anciens revenus et les indemnités de chômage perçues, respectivement des salaires touchés auprès d'un nouvel employeur, évaluée sur une période de référence totale de 17 mois.

La partie défenderesse a critiqué l'absence de diligences entreprises pour rechercher un nouvel emploi et a considéré la période de référence alléguée d'exagérée.

En outre, elle a contesté le salaire de référence pris en considération par la requérante.

Il appartient au salarié abusivement licencié d'établir qu'il a subi un dommage par suite du congédiement abusif.

Il doit prouver qu'il a entrepris les démarches nécessaires pour retrouver un nouvel emploi, afin de pouvoir invoquer la relation causale entre l'éventuel préjudice matériel et le licenciement dont il a fait l'objet.

Si l'indemnisation du salarié, victime d'un licenciement abusif, doit être aussi complète que possible, seul le dommage qui se trouve en relation causale directe avec le licenciement doit normalement être pris en considération pour fixer le préjudice matériel. A cet égard, les pertes subies ne sont à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une époque qui aurait raisonnablement dû suffire pour permettre au salarié de trouver un nouvel emploi, le salarié étant obligé de faire des efforts nécessaires pour trouver un emploi en remplacement.

En l'espèce, PERSONNE1.) avait une ancienneté de presque cinq années au moment de son licenciement et était âgée de 50 ans à ce moment.

Elle a bénéficié d'une dispense de prestation de travail pendant le délai de préavis de deux mois qui a pris fin le 30 avril 2021.

Elle s'est inscrite au chômage le 15 avril 2021 et a touché des allocations de chômage à partir du 1^{er} mai 2021.

Elle a trouvé un nouvel emploi avec effet au 15 octobre 2021.

PERSONNE1.) a versé une farde II) comprenant un nombre important de documents relatifs à ses démarches faites en vue de retrouver un nouvel emploi dont le premier date du 14 mars 2021.

Il appartient au salaire d'établir qu'il a subi un dommage par suite du congédiement abusif. L'indemnisation du dommage matériel d'un salarié abusivement licencié doit être aussi complète que possible.

Néanmoins, le salarié licencié doit prouver qu'il a entrepris les démarches nécessaires pour retrouver un nouvel emploi, afin de pouvoir invoquer la relation causale entre l'éventuel préjudice matériel et le licenciement dont il a fait l'objet.

En l'espèce, PERSONNE1.) a certes débuté la recherche d'emploi quatre semaines après le licenciement avec préavis malgré la dispense de travail lui accordée.

Toutefois, elle a été assez diligente pendant les mois suivants et elle a retrouvé un nouvel emploi assez rapidement.

En effet, elle était âgée de 50 ans au moment de la recherche d'emploi et elle disposé d'un niveau de qualification élevé. Ces deux facteurs ne sont pas de nature à faciliter la recherche d'emploi au vu de la situation économique actuelle.

En raison des éléments du dossier relevés ci-avant, de la situation sur le marché de l'emploi à l'époque du licenciement, de l'âge de la requérante et de la nature de l'emploi occupé par elle, le tribunal du travail fixe la période de référence au cours de laquelle la perte de revenus est à mettre en relation causale avec le licenciement abusif à la période à compter du 1^{er} mai 2021, lendemain de la fin des relations de travail, jusqu'au 14 octobre 2021, veille du début de son nouvel emploi.

Il résulte des fiches de salaires versées en cause par la requérante que son revenu auprès de la société SOCIETE1.) s'est élevé à 20.802,14 euros.

La perte de revenus subie correspond à la différence des salaires qu'elle aurait touchés du 1^{er} mai 2021 au 14 octobre 2021 auprès de son ancien employeur, si elle n'avait pas été licenciée, d'un côté, et les indemnités de chômage perçues par elle au cours de la même période, de l'autre.

Le préjudice matériel du chef de perte de revenus de PERSONNE1.) est partant à fixer au montant de 84.340,22 euros conformément au décompte établi par ses soins.

Préjudice moral

PERSONNE1.) demande encore la condamnation de son ancien employeur à lui payer le montant de 50.000 euros à titre de dommage moral.

Le montant pour préjudice moral subi par lui est à évaluer, compte tenu des circonstances dans lesquelles son licenciement s'est opéré et eu égard également à la durée et de la nature des fonctions assumées auprès de la société employeuse, ex aequo et bono à la somme de 5.000 euros.

Quant au harcèlement moral

PERSONNE1.) soutient encore avoir été victime d'actes de harcèlement moral et de discrimination sur son lieu de travail et elle demande la condamnation de son ancien employeur à lui payer la somme de 60.000 euros à titre d'indemnisation de son préjudice moral subi de ce chef.

A l'appui de cette demande, elle fait exposer que les agissements des deux actionnaires uniques, administrateurs délégués et respectivement Président et Vice-Président du Conseil d'administration à l'époque des faits, à savoir PERSONNE4.) et PERSONNE5.), seraient à qualifier d'actes de harcèlement moral commis à son égard.

Ce contexte oppressant et humiliant aurait eu pour conséquence une incapacité de travail de longue durée allant du 15 novembre 2018 au 23 juin 2020.

Elle renvoie aux rapports médicaux de psychologues et médecins traitants versés en cause en pièces 29) à 32) témoignant des conséquences sur son état de santé.

Elle aurait également été en consultation psychologique auprès du Service de Santé au Travail multisectoriel et auprès de l'ORGANISATION2.) asbl tel que cela résulterait des pièces 33) et 34).

Même après son licenciement, elle aurait été suivie par des psychologues et médecins ce qui serait documenté par les pièces 12) à 14).

Afin d'établir le bien-fondé de sa demande, PERSONNE1.) a versé en cause des attestations testimoniales établies par PERSONNE6.), PERSONNE7.), PERSONNE8.) et PERSONNE9.) ainsi que des certificats et attestations médicaux.

En ordre subsidiaire, elle a formulé une offre de preuve rédigée dans les termes suivants:

«Le contexte professionnel dans lequel la dame PERSONNE1.) devait travailler était un climat oppressant, surtout au courant des années 2017 et 2018 et depuis sa nomination à la fonction de Directrice Générale/CEO avec effet au 1^{er} avril 2018.

En 2017, le sieur PERSONNE4.) a essayé de faire pression sur les managers, dont la dame PERSONNE1.) et le sieur PERSONNE6.), pour que le groupe cesse de questionner les pratiques laxistes d'acceptation de clients, particulièrement sur les questions en matière de lutte contre le blanchiment et leur faisait comprendre qu'ils risqueraient un licenciement.

Même après la nomination de la dame PERSONNE1.) en tant que CEO en avril 2028, le sieur PERSONNE4.) continuait à imposer ses décisions et tentait même de faire prendre à la dame PERSONNE1.) la responsabilité pour les décisions et pratiques dont il était lui-même à l'origine.

Lorsque la dame PERSONNE1.) émettait un refus, elle s'est vue menacer d'être licenciée.

À chaque fois qu'elle désirait changer des procédures ou mettre en place des procédures nouvelles en accord avec la réglementation ou donner des directives selon ses attributions, ses dires et actions étaient toujours contrés et bloqués par les sieurs PERSONNE4.) et PERSONNE5.), les deux actionnaires uniques, administrateurs délégués et respectivement Président et Vice-Président du Conseil d'administration à l'époque.

Au courant des années 2017 et 2018, les sieurs PERSONNE4.) et PERSONNE5.) lui faisaient régulièrement des remarques déplacées et humiliantes lorsqu'elle faisait des propositions de réglementation ou gouvernance à mettre en place, tels que « écoute un peu nos conseils », « mets de la discipline », « fais ce qu'on te dit de faire »...

Les sieurs PERSONNE4.) et PERSONNE5.) lui disaient que son travail serait du « pipo », « du CYA » (« cover Your Ass ») pour la CSSF », du « nice to have ».

Ils ont même tenté de lui faire signer des documents dont elle n'était pas d'accord ou sans qu'elle puisse les lire.

Lorsqu'elle refusait ou contestait la signature d'un document, elle était amenée dans une pièce séparée où elle subissait le « lavage de cerveau », un entretien de type interrogatoire qui pouvait durer des heures et dont le but était de forcer l'accord des participants sollicités. Les entretiens se passaient à un tel volume que les voix des sieurs PERSONNE4.) et PERSONNE5.) se faisaient entendre jusqu'au plateau à porte fermée. Notamment en septembre 2018, lors du licenciement d'un administrateur-délégué sur décision du sieur PERSONNE4.), la dame PERSONNE1.) et le sieur PERSONNE6.) ont subi pendant des heures de nombreuses séances de « lavage de cerveau ».

À plusieurs reprises et surtout en 2018, le sieur PERSONNE4.) a fait pression sur la dame PERSONNE1.) pour licencier du personnel. Il l'a également forcée d'envoyer sous son nom des mails qu'il a rédigé lui-même.

Le travail de la dame PERSONNE1.) et ses décisions ont constamment été critiqués et dénigrés par les sieurs PERSONNE4.) et PERSONNE5.), et ce même devant l'équipe.

Ils ont ainsi exercé une constante pression sur la dame PERSONNE1.) en l'attaquant à voix haute devant toute l'équipe lorsqu'elle ne partageait pas la même opinion.

De plus, la dame PERSONNE1.) a aussi reçu des menaces de licenciement lorsqu'elle essayait de faire son travail dans le respect des exigences réglementaires de la place.

Au courant de l'année 2018, elle a de plus en plus été mise à l'écart et isolée.

Il y a même eu une agression physique de la part du sieur PERSONNE4.) à l'égard de la dame PERSONNE1.) en date du 14 septembre 2018 que le sieur PERSONNE4.) a reconnue.

Ce contexte oppressant et humiliant a entraîné une incapacité de travail non-interrompue de la requérante du 15 novembre 2018 au 23 juin 2020.

Lorsque la dame PERSONNE1.) a voulu reprendre son travail le 24 juin 2020, le sieur PERSONNE4.) l'a qualifiée de « personne à risque Covid-19 » et l'a forcée à travailler à domicile.

Sa mise à l'écart a été couronnée par la confiscation de son accès au serveur de la direction dont elle avait besoin en tant que CEO.

De plus, SOCIETE1.) S.A. a fait de la pression sur la dame PERSONNE1.) pour qu'elle prenne tous ses congés cumulés depuis 2018, et ceci de façon immédiate et ininterrompue, de sorte qu'elle était en congé forcé du 6 juillet 2020 au 15 janvier 2021, équivalant à une mise à l'écart et une entrave à l'exercice de ses fonctions de CEO.

De plus, les sieurs PERSONNE4.) et PERSONNE5.) ont refusé la demande de la dame PERSONNE1.) de revenir travailler le 4 janvier 2021 afin de prendre les 10 jours de congé restants en demi-journées.

Le 8 janvier 2021, la dame PERSONNE1.) est à nouveau tombée malade et était sous certificat de maladie du 8 janvier au 28 février 2021 inclus. Suite à la décision de la CNS du 16 février 2021, - contre laquelle elle avait formé une opposition le 26 février 2021-, elle s'était présentée à son travail le 17 février 2021.

Ce jour, le 17 février 2021, le sieur PERSONNE5.) lui a dit qu'il allait demander ses accès au serveur tout en la sommant de rester seule dans un entrepôt de bureau qu'il lui a désignée avec fenêtres ouvertes (en période hivernale) sans chaise pendant environ une heure et demie.

Lorsque le sieur PERSONNE5.) est revenu, accompagné du sieur PERSONNE3.), le nouveau CEO engagé à la place de dame PERSONNE1.) 15 jours avant, ils ont de façon intempestive remis à la dame PERSONNE1.) sa lettre de licenciement. »

La société SOCIETE1.) conteste énergiquement tout harcèlement moral qui lui est reproché par PERSONNE1.). Aucun fait de harcèlement moral ne serait prouvé par cette dernière. Il n'y aurait jamais eu la moindre pression exercée sur elle ni de menaces.

Elle qualifie les allégations de la requérante selon lesquelles la société SOCIETE1.) l'aurait mise sous pression pour violer des obligations légales de la société en matière de blanchiment ou d'autres lois d'ordre public de choquantes et calomnieuses.

Elle fait encore rappeler que le poste de chef d'entreprise (CEO) de tel que serait très exigeant et dur mais qu'en contrepartie de ce « métier très dur », PERSONNE1.) aurait touché un salaire « bien fourni », supérieur à 20.000 euros par mois et elle aurait encore bénéficié de nombreux jours de congés additionnels.

En outre, la société SOCIETE1.) donne à considérer qu'en date du 21 février 2019, PERSONNE1.) aurait démissionné de son mandat d'administrateur et se serait donc défaite de la responsabilité qu'elle avait jusqu'à ce moment.

De son côté, elle a versé en cause une « déclaration sur l'honneur » établie par PERSONNE4.) devant un notaire.

En ce qui concerne les témoignages écrits versés de part et d'autre, il convient de rappeler qu'il est de jurisprudence constante qu'il appartient au juge saisi de contrôler la pertinence des déclarations faites par les personnes entendues en qualité de témoins en vérifiant notamment si celles-ci sont susceptibles de refléter la vérité et sont exemptes de partialité. Le tribunal, en appréciant les déclarations, tient également compte de la fonction des témoins et de la possibilité qu'ils ont pu avoir pour constater des faits précis. Ces mêmes développements valent pour les auteurs d'attestations testimoniales.

Aussi faut-il encore ajouter que l'attestation testimoniale doit comporter obligatoirement la mention que les auteurs ont connaissance qu'ils risquent de s'exposer à des sanctions pénales en cas de l'établissement d'une fausse attestation.

L'attestation testimoniale et l'audition de témoins sont deux modes de preuve équivalents.

Toutes les attestations testimoniales produites en cause seront donc examinées quant à leur caractère pertinent et concluant ainsi quant à leur objectivité.

Il appartient encore au juge saisi de contrôler la pertinence des déclarations faites par l'auteur d'une attestation testimoniale en vérifiant notamment si celles-ci sont susceptibles de refléter la vérité et sont exemptes de partialité.

Concernant la « *déclaration sur l'honneur* » de PERSONNE4.), PERSONNE1.) en a demandé le rejet des débats en ce qu'elle ne remplirait aucunement les conditions nécessaires à sa force probante.

Elle est d'avis que cette « *déclaration sur l'honneur* » ne correspondrait pas aux exigences légales d'une attestation testimoniales telles que prévues à l'article 402 du Nouveau Code de procédure civile. Notamment, cette déclaration ne serait pas rédigée par le témoin à la première personne et de façon manuscrite.

Enfin, ladite déclaration ne serait ni pertinente ni précise.

PERSONNE1.) fait encore valoir qu'au moment de son licenciement, PERSONNE4.) aurait été actionnaire majoritaire (il le serait encore à ce jour), Conducting Officer, président du conseil d'administration et salarié de la société SOCIETE1.) de sorte qu'il ne saurait valablement affirmer qu'il ne serait ni allié, ni parent avec l'une des parties.

Aux termes de l'article 405 du Nouveau Code de procédure civile, chacun peut être entendu comme témoin, à l'exception des personnes qui sont frappées d'une incapacité de témoigner.

La capacité de témoigner est la règle et l'incapacité de témoigner l'exception.

Etant donné qu'il n'est pas établi que PERSONNE4.) ait actuellement le pouvoir de représenter la société SOCIETE1.), son témoignage est recevable.

Par conséquent, ce moyen est à rejeter.

Aux termes de l'article 402 du Nouveau Code de procédure civile, « *L'attestation contient la relation des faits auxquels son auteur a assisté ou qu'il a personnellement constatés. Elle mentionne les nom, prénoms, date et lieu de naissance, demeure et profession de son auteur ainsi que, s'il y a lieu, son lien de parenté ou d'alliance avec les parties, de subordination à leur égard, de collaboration ou de communauté d'intérêts avec elles. Elle indique en outre qu'elle est établie en vue de sa production en justice et que son auteur a connaissance qu'une fausse attestation de sa part l'expose à des sanctions pénales. L'attestation est écrite, datée et signée de la main de son auteur. Celui-ci doit lui annexer, en original ou en photocopie, tout document officiel justifiant de son identité et comportant sa signature. L'attestation peut également être reçue en brevet par un notaire.* »

PERSONNE1.) a encore conclu au rejet de la déclaration « *sur l'honneur* » de PERSONNE4.) au motif qu'elle ne répondrait pas quant à la forme aux critères énoncés à l'article 402 du Nouveau Code de procédure civile précité.

Cet article 402 prévoit qu'une attestation testimoniale peut être reçue en brevet par un notaire.

Les formalités édictées par l'article 402 précité du Nouveau Code de procédure civile ne sont cependant pas prescrites à peine de nullité. Il appartient, en effet, aux juges d'apprécier, si une attestation, qui n'est pas établie selon les règles de l'article 402 du Nouveau Code de procédure civile, présente, quant à la forme, des garanties suffisantes pour emporter sa conviction.

En effet, une attestation irrégulière peut parfaitement être prise en considération en tant qu'élément de conviction si elle présente les garanties nécessaires quant à l'honnêteté de l'auteur et l'exactitude des faits relatés (cf. T. HOSCHEIT, *Le droit judiciaire privé*, éd. 2012, n° 724 ; Cour 28 mars 2018, n° CAL-2017-00052 du rôle).

En l'occurrence, la « *déclaration sur l'honneur* », ne revête pas la forme manuscrite. Néanmoins, il y a lieu de retenir qu'elle présente des garanties suffisantes pour être prise en considération, de sorte qu'il n'y a pas lieu de l'écartier des débats.

Dans l'attestation testimoniale rédigée par PERSONNE6.), ancien salarié de la société SOCIETE1.) depuis février 2017, celui-ci déclare que quelques semaines après le début de sa relation de travail, « *les mots et le langage prenaient une tournure vers le désagréable pour bon nombre de personnes quand Mr. PERSONNE4.) était au bureau ou quand il écrivait des courriels internes.* »

Ainsi, en 2017, PERSONNE4.) aurait essayé de faire pression sur les managers dont lui-même et PERSONNE1.) « *pour que le groupe cesse de questionner les pratiques laxistes d'acceptation de clients, particulièrement nos questions en matière de lutte contre le blanchiment d'argent en nous faisant comprendre que nous risquions le licenciement.* »

PERSONNE4.) aurait également mis pression sur PERSONNE6.) et PERSONNE1.) pour qu'ils modifient des lettres ceci « *afin de faire passer* ». Des refus de leur part auraient « *suscité des menaces* ».

Par rapport à PERSONNE1.), PERSONNE6.) déclare avoir constaté que lors de sa nomination comme CEO, serait survenu un changement considérable du comportement de PERSONNE4.) envers PERSONNE1.) : « *Malgré sa nomination Mr. PERSONNE4.) se vantait d'être le décideur et propriétaire et ce à toute personne qui prêtait oreille.* »

D'autre part, PERSONNE6.) déclare que suite à la nomination de PERSONNE1.) en tant que CEO, il aurait pu observer « *qu'à multiples reprises et occasions, M. PERSONNE4.) tentait de faire prendre à Mme PERSONNE1.) la responsabilité pour des décisions et pratiques dont il était à l'origine.*

- a) *Il la poussait à signer des documents sans qu'elle puisse les lire.*
- b) *Si elle contestait la signature d'un document, elle était amenée dans une pièce séparée où elle subissait ce qu'on appelait au sein de SOCIETE1.) le « lavage de cerveau », un entretien de type interrogatoire qui pouvait durer des heures et dont le but était de forcer l'accord des participants sollicités. Cela pouvait durer des heures. Les entretiens se passaient à un tel volume que les voix de M. PERSONNE4.) et de Mr. PERSONNE5.) se faisaient entendre jusqu'au plateau à porte fermée.*
- c) *Lors de réunions ou simplement par déclaration devant l'équipe Mr. PERSONNE4.) annonçait ses décisions comme celles de Mme PERSONNE1.), et manifestement sans la consulter (par exemple en matière d'embauche, mais surtout en matière de licenciement).*
- d) *Il répétait sans cesse à Mme PERSONNE1.) lors d'appels, par conversation directe ou en réunion que ces préoccupations étaient « superflues », (« nice to have») conneries,... quand elle s'efforçait à répondre aux demandes de parties externes.*
- e) *Il prêchait sans arrêt à Mme PERSONNE1.) qu'il fallait travailler au « quick and dirty », de ne jamais se pencher sur le fond des obligations auxquelles elle prêtait pourtant l'attention bien requise. »*

Il ressort encore du témoignage de PERSONNE6.) qu'à plusieurs reprises, et surtout en 2018, dans des décisions prises unilatéralement par PERSONNE4.), ce dernier aurait mis pression sur PERSONNE1.) « *pour licencier du personnel, et à faire des boucs émissaires et leur imputaient des responsabilités pour ces décisions à lui.* » En cas de refus, le témoin et la requérante auraient reçu des menaces écrites. De même, s'ils n'ont pas agi dans son sens et endéans son délai, « *il mettrait en œuvre les mesures nécessaires à son arrivée dès le lendemain au bureau* ».

En outre, lors du licenciement d'un administrateur délégué vers septembre 2018, sur décision de PERSONNE4.), lui-même et PERSONNE1.) auraient encore subi de nombreuses séances de « lavage de cerveau », ceci pendant des heures, « *avec insistance que nous étions en conflit avec cette personne (ce qui était faux) et qu'il fallait la critiquer à toute occasion pour créer le fond de son*

licenciement. » En outre, PERSONNE4.) aurait également rédigé des mails et a tenté de forcer PERSONNE1.) à les envoyer sous son nom.

PERSONNE6.) relate encore que PERSONNE1.) aurait « finalement été séparée du groupe et du plateau et dû aller s'installer dans un bureau séparé sous l'ordre de Mr. PERSONNE4.) et la surveillance de Mr. PERSONNE5.) et Mr. PERSONNE4.). Sous guise de recommandation, tout le bureau avait instruction de ne pas déranger Mme PERSONNE1.) sous prétexte qu'elle avait trop de travail. Ma collaboration avec Mme. PERSONNE1.) a changé à partir de ce jour et je me suis même fait refuser accès au couloir accédant au bureau de Mme. PERSONNE1.) par Mr. PERSONNE5.) à plusieurs reprises, ce qui réduisait notre contact de façon drastique. »

PERSONNE6.) déclare avoir constaté que PERSONNE1.) aurait été « de plus en plus réduite et renfermée. La personne joyeuse et amicale avait cédé sa place à quelqu'un qui ne s'exprimait plus et qui ne souriait plus. Nous nous faisons des soucis pour son bien-être. Lors d'une entrevue qui a dû avoir lieu dans la cage d'escalier, Mme. PERSONNE1.) s'est confié à moi en me disant que Mr. PERSONNE4.) l'avait poussé violemment contre des armoires et qu'il avait hurlé sur elle, en présence de Mr. PERSONNE5.) qui ne serait pas intervenu mais lui aurait dit « tu vois ce qu'il arrive quand tu ne fais pas ce que PERSONNE4.) te dit de faire. » En dix ans je n'avais jamais vu Mme. PERSONNE1.) dans un tel état que ne peux que décrire sous le choc. Elle m'a même montré le courriel d'excuses de Mr. PERSONNE4.) quand j'ai exprimé mes difficultés de concevoir un tel événement. »

PERSONNE4.) et PERSONNE5.) auraient « profondément changé le comportement et la façon d'être d'une personne radieuse que je connaissais depuis 2010. »

PERSONNE1.) serait devenue « une personne peureuse qui ne prenait plus le temps de manger, de se reposer et de dormir ». Elle ne se serait plus exprimée et n'aurait plus souri. PERSONNE6.) se serait fait des soucis à son sujet.

PERSONNE1.) aurait fonctionné « en robot », sous l'emprise de la pression de PERSONNE4.) et PERSONNE5.) dont elle aurait continué à subir les « lavages de cerveau ». Par ailleurs, avant son départ en maladie, PERSONNE6.) et PERSONNE1.) auraient été interrompus par PERSONNE5.) à chaque fois qu'il se sont parlés.

PERSONNE6.) décrit PERSONNE4.) comme un manipulateur.

PERSONNE4.) aurait encore qualifié PERSONNE1.) de naïve, qu'elle ne comprendrait rien et devrait « suivre ses instructions sans poser des questions ».

PERSONNE7.), ancien employé de la société SOCIETE1.) témoigne dans son attestation écrite avoir subi une agression physique et des menaces verbales de

la part de PERSONNE4.) lors d'une situation de divergence d'opinion entre eux. PERSONNE4.) aurait été « *le seul décideur de notre société* » et qu'il ne fallait pas le contredire pour avoir une bonne entente professionnelle.

Il confirme les dépositions de PERSONNE6.) concernant la pratique du « lavage de cerveau » : « *Dès qu'un autre directeur (incluant Mme PERSONNE1.) n'allait pas dans son sens ou dans le sens de la décision qu'il voulait nous faire prendre, il le faisait virulemment savoir et la personne en question avait droit à un « lavage de cerveau », comme il avait l'habitude de dire.* »

En outre, PERSONNE7.) confirme que PERSONNE4.) a exercé de la pression sur PERSONNE1.) : « *J'ai pu souvent constater au cours de 2017 et 2018 entre Monsieur PERSONNE4.) et Mme PERSONNE1.), des influences insistées de Mons. PERSONNE4.) sur Mme PERSONNE1.) lorsqu'elle désirait uniquement faire son travail en tant que chef des opérations. Cette pression exerçait de façon courante n'était pas une pression normale de travail. Toutes les personnes présentes (inclus moi) voyaient qu'elle subissait.* »

Le témoignage écrit de PERSONNE8.), salariée auprès de la société SOCIETE1.) de juin 2018 à décembre 2019, confirme également les déclarations de PERSONNE6.).

Dans son attestation testimoniale, PERSONNE8.) déclare avoir été témoin des faits suivants : « *It was all the more surprising for the entire team that the mood at SOCIETE1.) S.A. changed significantly in late summer/fall. The tone in the management team towards Mr PERSONNE1.) became more unfriendly, manipulative and aggressive. Although Ms PERSONNE1.) was now accompanying the position as CEO, her decisions were repeatedly questioned, even in front of the team, and attempts were made by Mr. PERSONNE4.) and Mr. PERSONNE10.) to overrule her. More and more pressure was put on Ms PERSONNE1.) and there were verbal attacks accompanied by loud speeches to her in front of the team if she did not share the same opinion, especially With regard to personal matter.* »

En outre, en septembre 2018, PERSONNE8.) a assisté à une scène qu'elle décrit comme suit : « *In September 2018, I then witnessed such a verbal altercation, which escalated as it progressed. When I had to clarify a matter at the reception desk, I heard voices from the adjacent office. These were unmistakably those of PERSONNE4.) and PERSONNE1.). As Mr. PERSONNE4.) became louder and louder, I could first understand fragments of the conversation and then, as he screamed disrespectfully to Ms. PERSONNE1.), I could also understand the entire conversation. Mr. PERSONNE4.) wanted to force Ms PERSONNE1.) to make a personnel decision that she did not want to support at all and especially not in this form. This was the termination of an employee without notice. Mr. PERSONNE4.) shouted so loudly at Ms. PERSONNE1.) that it did not bother him that employees could hear him and even when I tried to make myself heard, he did not stop shouting her down. After a certain time the person under discussion was terminated and I knew that Mr. PERSONNE4.)'s tactics unfortunately had worked. However, this behaviour did not stop after the goal was reached, but became more and more acute. In the period that followed, Ms PERSONNE1.) was put under more and more psychological pressure by both,*

Mr. PERSONNE4.) and Mr. PERSONNE5.), silenced and literally paraded. The situation for her got worse and worse and you could see how much she suffered due to their harassment. In November 2018 PERSONNE1.) was not coming to the office anymore. Unfortunately I did not see her again since this incidents until my termination. »

Enfin, le témoin attestateur PERSONNE9.), ancien salarié d'une filiale de la société SOCIETE1.) établie dans les mêmes bureaux que cette dernière et ayant travaillé avec PERSONNE1.) de juin 2016 à fin novembre 2016, déclare avoir constaté les faits suivants : *« Elle s'était toujours démenée pour mener à bien ses missions, malgré que Mr PERSONNE4.) l'a rabaissé. Tout ce qu'elle faisait, ce n'était pas assez et il n'hésitait pas à le faire savoir d'une manière assez rude avec une pression à mon goût jugé anormale. Pourtant, elle avait toujours le moral et reboostait l'équipe même au plus mal et surtout après les remontrances de Mr. PERSONNE4.). Il avait la critique facile et n'hésitait pas à dénigrer devant tout le monde tout le travail que Madame PERSONNE1.) avait mis en place, prétextant qu'il en faisait toujours plus et que s'il n'était pas là, l'entreprise ferait faillite. Monsieur PERSONNE4.) n'aidait pas Madame PERSONNE1.) dans son quotidien et lui faisait remarquer sur tout le floor qu'elle nous « gâtait comme ses enfants ».*

Etant installé juste en face d'elle, j'ai pu assister à des scènes où Mr PERSONNE4.) critiquait le travail de Madame PERSONNE1.), qu'elle faisait du « Nice to have » et qu'elle devait prendre exemple sur lui. »

PERSONNE4.) aurait par ailleurs tout le temps critiqué les salariés de la société et aurait *« installé auprès des employés et de Mme PERSONNE1.) « une pression » au point où certains d'entre eux venaient au bureau avec la boule au ventre. Il savait profiter de la gentillesse des gens pour en tirer profit. »*

Il ressort encore d'un mail envoyé par la requérante à PERSONNE4.) et PERSONNE5.) en date du 29 juin 2020 relatif à un « entretien de ce jour » qu'elle se plaint que : *« Je ne comprends pas cette pression persistante à ce que je prenne absolument mes congés avec effet immédiat, pas plus que votre décision de me déclarer personne à risque Covid 19, ni ton interdiction confirmée encore ce matin, de ne pas me donner accès au serveur. J'ai comme le sentiment que je suis indésirable au bureau et que l'on essaye de me cacher quelque chose. Ceci dit, je me confirme à ton ordre ».*

Dans la « déclaration sur l'honneur » établie par PERSONNE4.), celui-ci conteste de façon exhaustive les déclarations faites par PERSONNE6.).

Il n'y aurait jamais eu de pression exercée sur PERSONNE1.) ni encore de menaces et il répète à d'itératives reprises que cette dernière avait un emploi exigeant certes, mais très bien rémunéré.

En résumé, PERSONNE4.) considère que les faits relatés par les témoins, notamment par PERSONNE6.), seraient faux, mensongers, ridicules et non crédibles. Il accuse encore ce dernier d'avoir écouté aux portes.

La jurisprudence luxembourgeoise applicable à l'époque des faits admet qu'un salarié puisse introduire une action en allocation de dommages et intérêts sur base de l'article 1134 du code civil, l'employeur, seul détenteur du pouvoir de direction et d'organisation de son entreprise, devant exécuter de bonne foi les contrats de travail, assurer aux salariés des conditions de travail normales et prendre toutes les mesures nécessaires pour prévenir ou faire cesser toute forme de harcèlement moral au sein de son entreprise.

Constitue ensuite un harcèlement moral à l'occasion des relations de travail toute conduite qui, par sa répétition ou sa systématisation, porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychique et physique d'une personne.

Le harcèlement moral peut encore être défini par des conduites abusives et répétées de toutes origines, externes ou internes à l'entreprise ou à l'institution, qui se manifestent notamment par des comportements, des paroles, des intimidations, des actes, des gestes, des écrits unilatéraux ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un salarié lors de l'exécution de son travail, susceptible de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Il se traduit par des agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Se rend partant coupable de harcèlement moral celui qui a un comportement fautif répété dont le caractère vexatoire, humiliant ou attentatoire à la dignité perturbe l'exécution du travail de la personne qui en est la victime.

Ces définitions insistent sur la faute, le caractère répété du comportement répréhensible et les conséquences qui en résultent pour le salarié.

Il en résulte donc que pour constituer un harcèlement moral, les agissements doivent être répétitifs, de sorte qu'un acte isolé de mauvaise humeur ne saurait pas être susceptible de constituer un harcèlement.

Les agissements constitutifs du harcèlement à prendre en compte sont notamment les atteintes aux conditions de travail, l'isolement et le refus de communication, l'atteinte à la dignité et la violence verbale, physique ou sexuelle.

En outre, tant le harcèlement vertical, c'est-à-dire d'un supérieur hiérarchique vers un subordonné, que le harcèlement horizontal entre collègues, sont mis en cause.

L'employeur doit ainsi exécuter de bonne foi les contrats de travail et assurer aux salariés des conditions de travail normales.

Il doit ainsi, en tant que seul détenteur du pouvoir de direction et d'organisation, prendre toutes les mesures nécessaires pour prévenir ou faire cesser toute forme de harcèlement moral au sein de son entreprise.

Ainsi, même si l'employeur n'est pas à l'origine du harcèlement, sa responsabilité en tant que chef d'entreprise sera engagée, de sorte qu'il aura tout intérêt à prévenir et à sanctionner tout harcèlement moral au travail.

Il convient cependant de faire la distinction entre une situation constituant un harcèlement moral et une situation de tension, voire de stress, même intense, qui est liée à un contexte professionnel difficile, à la nature de la tâche du salarié, ou à l'étendue de ses responsabilités, voire à une surcharge de travail.

Toute activité professionnelle peut ainsi être à l'origine de contraintes, de difficultés relationnelles ou de stress sans que les problèmes de santé qui en découlent soient ipso facto rattachés à des situations de harcèlement moral.

En outre, l'exercice normal du pouvoir de contrôler et de critiquer un salarié pour n'avoir pas convenablement rempli les tâches lui dévolues ne saurait pas être qualifié de harcèlement moral.

Le harcèlement moral n'est ainsi pas à confondre avec le simple exercice par l'employeur de son pouvoir de contrôler et de surveiller l'activité de son personnel durant le temps de travail, contrôle qui constitue une contrainte inhérente au lien de subordination.

De simples circonstances à tort ou à raison mal ressenties par le salarié, liées aux impératifs et aléas de gestion inhérents à la vie de l'entreprise et conduisant souvent à la mise en cause de situations acquises ne constituent pas des actes de harcèlement moral.

La charge de la preuve du harcèlement moral du salarié par son employeur ou par ses collègues de travail incombe au salarié.

En l'espèce, il suit de ce qui précède que les actes qualifiés par PERSONNE1.) de harcèlement moral se trouvent d'ores et déjà établis par les attestations testimoniales versées en cause, qui sont précises, concordantes et crédibles, de sorte qu'il ne s'avère pas nécessaire d'avoir recours à une mesure d'instruction supplémentaire.

La « *déclaration sur l'honneur* » émanant de PERSONNE4.) qui se limite à émettre des contestations et des critiques quant aux auteurs des attestations testimoniales présentées par la requérante et notamment celle de PERSONNE6.), n'est pas de nature suffisamment convaincante et pertinente pour contredire les autres témoignages.

Il se trouve dès lors établi que PERSONNE1.) a été moralement harcelé sur le lieu de travail par des agissements répétitifs irrespectueux, humiliants, offensant et menaçants.

Ces agissements tels que prédécrits ne relèvent finalement pas d'une situation de stress ressentie par la requérante ou de difficultés inhérentes à son activité professionnelle, de sorte que l'argument de la partie défenderesse sur ce point consistant à affirmer que la requérante n'aurait pas été à la hauteur d'une fonction dirigeante, exigeante et stressante mais très bien rémunérée, doit être rejeté.

De même, il convient de rejeter les arguments de la partie défenderesse selon lesquels les certificats d'incapacité de travail de la requérante auraient été des certificats de complaisance, y compris les insinuations désobligeantes suivantes : *n'aurait « plus voulu travailler, mais en revanche toucher un salaire de plus de € 20.000.- par an, plus un plan de pension généreux égal à 12,5 % du salaire brut annuel, plus des chèques repas alors qu'elle était en congés depuis plus de deux ans sans interruption, mais qu'au fil du temps la perspective que cet abus aurait un jour une fin, la rendait anxieuse, et tout ça serait la faute de Monsieur PERSONNE4.). »* La partie défenderesse affirme encore que la requérante *« se la coulait douce »*.

Finalement, la partie défenderesse a encore fait valoir que la requérante n'aurait jamais signalé avoir été harcelée sur le lieu de travail et qu'elle aurait appris ces reproches seulement à la lecture de la requête introductive d'instance du 2 juin 2021.

Or, la partie employeuse ne saurait finalement pas légitimement reprocher à la requérante de ne pas avoir dénoncé les faits de harcèlement à sa hiérarchie alors que les auteurs des faits de harcèlement moral, PERSONNE4.) et PERSONNE5.), étaient à l'époque des faits préanalysés les deux actionnaires uniques, administrateurs délégués, respectivement Président et Vice-Président du Conseil d'administration.

Dès lors, il résulte des considérations qui précèdent que PERSONNE1.) a de par les pièces qu'elle a versées au dossier établi avoir été moralement harcelée sur son lieu de travail.

Tout harcèlement moral d'un salarié au travail lui cause cependant un certain préjudice moral.

Le tribunal du travail de ce siège évalue partant ex aequo et bono le dommage moral subi par PERSONNE1.) du fait du harcèlement moral par à la somme de 5.000 euros.

Quant aux indemnités de procédure

PERSONNE1.) demande encore au tribunal de condamner son ancien employeur à lui payer une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Au vu des éléments de la cause, le tribunal évalue le montant devant revenir de ce chef à la partie requérante à 400 euros.

Compte tenu de l'issue globale du litige, la demande de la société anonyme SOCIETE1.) en allocation d'une indemnité sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile est à rejeter.

Quant à l'intervention de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, déclara régulièrement intervenir au litige et exercer un recours en vertu de l'article 521-4 du Code de travail aux fins d'obtenir le remboursement des indemnités de chômage avancés par lui à PERSONNE1.).

Il demanda la condamnation de la société SOCIETE1.) à lui payer la somme de 30.072,32 euros avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Le montant réclamé par l'ETAT correspond aux indemnités de chômage versées à PERSONNE1.) du 1^{er} mai 2021 au 14 octobre 2021.

Eu égard à la décision quant au fond du litige ayant déclaré abusif le licenciement du salarié et compte tenu des développements faits dans le cadre de l'analyse du préjudice matériel du requérant, la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, est fondée et il y a lieu de condamner la société à anonyme SOCIETE1.) à rembourser à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, le montant de 30.072,32 euros à titre des indemnités de chômage versées à PERSONNE1.) pendant la période du 1^{er} mai 2021 au 14 octobre 2021.

PAR CES MOTIFS:

le tribunal du travail de Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort

reçoit la demande en la pure forme;

se déclare compétent pour en connaître;

donne acte à l'ETAT DU GRAND DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, de son recours;

déclare abusif le licenciement avec préavis de PERSONNE1.) intervenu le 17 février 2021;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son dommage matériel du chef de licenciement abusif à concurrence du montant de 84.340,22 euros et non fondée pour le surplus;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice moral subi pour un montant évalué ex aequo et bono à 5.000 euros ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation du préjudice moral consécutif au harcèlement moral pour un montant évalué ex aequo et bono à 5.000 euros;

en conséquence:

condamne la société anonyme SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de 94.340,22 euros (quatre-vingt-quatorze mille trois cent quarante euros et vingt-deux cents) avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice jusqu'à solde;

déclare fondée la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, contre la société anonyme SOCIETE1.);

condamne la société anonyme SOCIETE1.) à payer à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, le montant de 30.072,32 euros (trente mille soixante-douze euros et trente-deux cents) avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice jusqu'à solde;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure évaluée à 400 euros;

rejette la demande de la société anonyme SOCIETE1.) tendant à l'allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) à tous les frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Simone PELLEES, juge de paix directeur adjoint à Luxembourg, siégeant comme présidente du tribunal du travail de et à

Luxembourg, et les assesseurs prédits, et prononcé, par la présidente à ce déléguée, assistée de la greffière assumée Nathalie SALZIG, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à LUXEMBOURG, et qui ont signé le présent jugement.

s. Simone PELLÉS

s. Nathalie SALZIG